Printemps 2012
www.syndicat-unifie.net

LE TRAIT D'UNION

N.106

LE SYNDICAT UNIFIE AGIT POUR CONSTRUIRE !

SOMMAIRE

Editorial (p1)
Faut-il se séparer du Crédit Foncier et de Natixis (p1 et 2)
Vos droits en pratiques
La convention de forfait en jours sur l'année (p2)
Échos du réseau
Vernissage en Normandie
«What a wonderful world»
Petits arrangements entre amis (p3)
Vie du groupe
Champions du monde... Et des environs (p4)
Temps masqué (p4)
Marathon élections mode d'emploi (p5)
Référentiel métier (p5)
Élection Île de France
Faits de société Emploi
En quête de politiques ambitieuses (p7)
Lu pour vous
Ce que les banques disent et pourquoi il ne faut (presque) jamais les croire (p7)
Portrait passion
Quand un écureuil déploie ses ailes (p8)
Brèves de guichet (p8)
Histoire du Syndicat (p8)

FAUT-IL SE SEPARER DU CREDIT FONCIER ET DE NATIXIS ?

La question paraît provocatrice. Dans l'absolu pourtant tout nous pousserait à y répondre positivement tant les difficultés de nos entreprises, ces dernières années, sont nées de cette volonté forcenée de nos dirigeants, passés ou actuels, de fondre hâtivement les Caisses d'épargne dans le moule du modèle de la banque universelle. À y regarder à deux fois cependant, il paraît difficile de revenir en arrière. À condition cependant d'établir de nouvelles règles du jeu.

En ces temps de campagne électorale, une étrange unanimité semble régner entre la plupart des candidats. François Hollande: «*Je séparerai les activités des banques qui sont utiles à l'investissement et à l'emploi, de leurs opérations spéculatives*». Le programme du front de gauche: «*Nous imposerons la séparation des banques de dépôt et des banques d'investissement.*» François Bayrou: «*Il faut mettre des barrières plus étanches entre la banque de dépôt et la banque de finance*». Éva Joly: «*Réduire la taille des banques et séparer les activités de «banques d'affaires» et de «banques de dépôts»*. Le sujet, à l'évidence est considéré comme important.

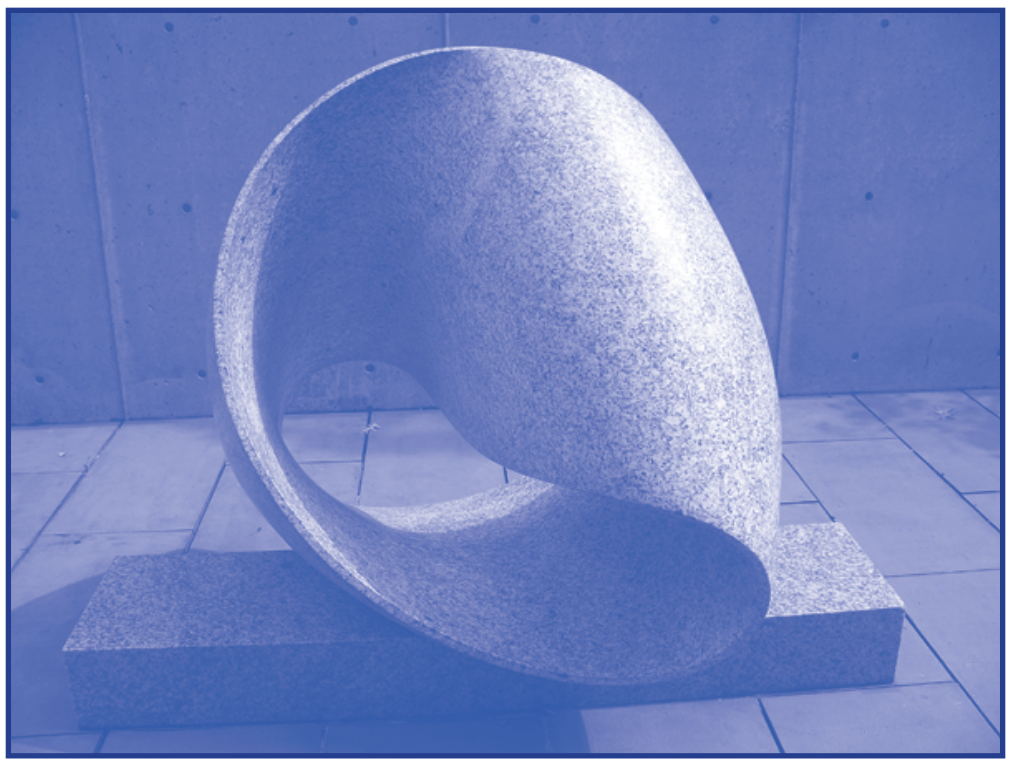
L'EXEMPLE DES ETATS UNIS

À travers le monde, cette dualité est discutée. Les États-Unis suite à la crise de 1929 avaient mis en place le *Glass-Steagall Act* qui introduisait une séparation absolue entre banque de financement et d'investissement (BFI) et banque de dépôt (BDD). Ce qui explique que se soit développé de manière autonome aux USA l'*investment banking*, avec des banques comme Morgan Stanley, parallèlement à des banques strictement de dépôt comme Citigroup. Dans l'euphorie de la mise en place de la financiarisation, le *Glass-Steagall Act* est aboli en 1999, ouvrant la voie aux dérives des années 2000 où non seulement le mélange BFI/BDD s'est reconstitué, mais où il a engendré des monstres bancaires qui sont devenus *too big too fail*, trop gros pour être abandonnés par la puissance publique, comme l'a montré la crise de 2008. Sous l'administration Obama, un vif débat est apparu aux États-Unis. Fallait-il reprendre la vieille législation du *Glass-Steagall Act*? Cette solution radicale avait ses défenseurs, plus nombreux qu'on ne le croit, mais elle a été écartée au bénéfice d'une version *soft*: la réglementation Volcker. BFI et BDD peuvent toujours coexister sous un même sigle, mais la gestion pour compte propre est interdite aux banques de dépôt. Ces mêmes banques n'ont pas le droit de détenir des fonds spéculatifs et des sociétés de capital investissement, avec cependant un certain nombre de dérogations qui font, en ce moment même, l'objet d'âpres négociations entre banques et administration fédérale. Les Américains ont surtout eu le souci d'éviter que la faillite d'une banque n'entraîne une crise systémique : les banques doivent présenter elles-mêmes le mode d'emploi éventuel de leur propre démantèlement sans faire payer le contribuable.

Pourquoi les Américains ne sont-ils pas revenus au *Glass-Steagall Act* ? Parce que les banquiers ont argué de la concurrence du modèle de *banque universelle*, dominateur en Europe continentale. C'est à ce modèle qu'a voulu se conformer le Groupe Caisse d'Épargne depuis treize ans. Nos dirigeants ont souhaité associer à la rémunération tranquille, peu risquée, mais certaine, de la banque de détail, les revenus plus acrobatiques, mais éventuellement plus conséquents de la BFI, avec la création de Natixis. Ils ont voulu également balayer toute la chaîne des métiers de l' immobilier avec l'acquisition du Crédit Foncier de France.

IMPOSSIBLE RETOUR EN ARRIERE

Qu'il y ait un problème avec ce modèle, comme l'ont vu les candidats à la présidentielle, nous sommes bien placés pour le savoir. À deux reprises en effet, en 2009 pour corriger les erreurs de Natixis dans la crise des subprimes, et en ce moment pour intégrer l'enlisement du CFF, en particulier dans la crise des dettes souveraines, nos entreprises ont dû déprécier la valeur des titres BPCE dans leurs comptes. Début 2012, les Caisses ont en outre été invitées à souscrire pour un milliard d'euros des Titres Supersubordonnés (TSS) à la rentabilité incertaine. Ces diverses opérations sont terribles pour nous. Elles anéantissent souvent des mois voire des années de travail. Elles dégradent notre rentabilité. Elles font peser des menaces sur l'emploi, sur les salaires, sur l'intéressement. Elles entravent les bonnes pratiques commerciales, par exemple en obligeant à vendre des parts sociales au détriment d'autres placements ou en restreignant l'activité de crédit.



(suite page 2)

SYNDICAT UNIFIE

EDITO

La négociation annuelle obligatoire de 2012 s'est résumée à deux réunions avec une proposition non négociable de notre nouvelle DRH Groupe, Anne Mercier- Gallay, pour cause de crise et d'incertitude économique.
Mais la crise n'est pas pour tout le monde. Nous avions dénoncé dans notre précédent TU les salaires exorbitants de nos dirigeants. La récidive ne s'est pas fait attendre. La part variable de nos présidents de directoire et leurs proches collaborateurs ne sera pas impactée par le coût de la dette grecque! (Seul le directoire de BPCE dans son ensemble a renoncé au supplément de part variable). Nous pouvons noter que lorsqu'il s'agit de défendre leurs intérêts nos présidents savent se montrer très efficaces et peu importe «la crise», ils ne seront pas touchés!
Et pourtant en fin d'année c'est 1 milliard d'euros qui a été englouti par les dépréciations liées aux dettes souveraines. L'impact est une réduction du résultat net de chaque Caisse d'épargne. Cela sera sans conséquence sur leurs rémunérations 2011 et 2012 ; C'est pourtant eux qui prônent la part variable aux commerciaux quand il y a sur performance. D'année en année les pertes s'accumulent depuis la création de la banque universelle sans que cela ralentisse la course des rémunérations de nos dirigeants.

AUTRE EXEMPLE:

Suite aux tensions financières du 2e semestre 2011, le calendrier de la mise en place de règle prudentielle s'est accéléré. Notre Groupe (comme toutes les autres banques) doit atteindre un ratio de fonds propres durs de 9% dès 2012 à la demande de l'autorité européenne de contrôle des banques. Si le respect de ce ratio ne pose pas de problème aux Caisses a priori il n'en est pas de même pour tous les acteurs du groupe et c'est encore la banque de détail qui vient renflouer le trou de BPCE.
Les Caisses ont dû souscrire près de 1 milliard de TSS de BPCE, TSS venant également en diminution des fonds propres règlementaires de chaque Caisse.
Seuls les salariés vont encore payer pour cette gestion catastrophique avec pour simple augmentation générale annuelle 350€ pour les salaires de moins 30 000€ et 300 pour les salaires compris entre 30 000€ et 60 000€. Les petits plus négociés localement ou mis en place unilatéralement sont à la discrétion des employeurs régionaux. Et l'impact de la crise sera bien au rendez-vous pour les salariés.

Sylvie LIZIARD,
Secrétaire générale

FAUT-IL SE SEPARER DU CREDIT FONCIER ET DE NATIXIS ? (SUITE)

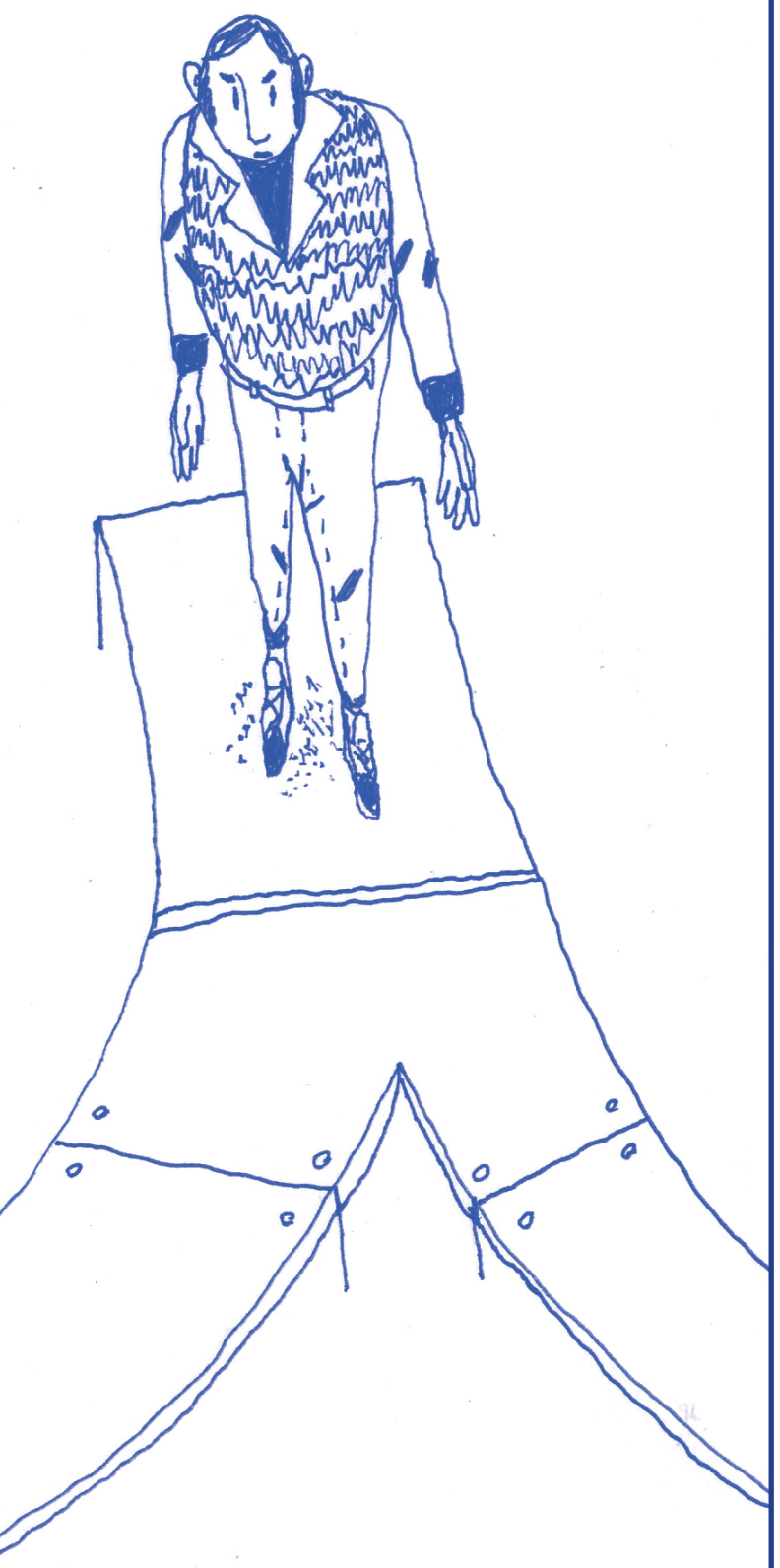
Bien sûr nous aurions des raisons de réclamer un *Glass-Steagall Act* à la française, établissant un «mur de Berlin» entre BFI et BDD, renvoyant Natixis et CFF à leur destin, c'est-à-dire à leur disparition si elles ne s'appuient pas sur un réseau solide comme celui des Banques Populaires et des Caisses d'épargne. Les choses sont cependant plus compliquées. Il est vrai que si aucune décision internationale n'est prise, les banques qui auront fait le choix de ne développer que l'activité BDD risquent de stagner. Par ailleurs, il n'y a pas que de la spéculation dans l'activité des BFI. Le simple mot de «financement» dans le contexte actuel où PME et TPE ont tellement besoin d'être soutenues par les banques doit faire réfléchir. Enfin, il y a des personnels dans ces entreprises qui ne sont pas responsables de dérives que la plupart du temps ils ont désapprouvées. Sur le papier, avec la qualité de ses techniciens, le travail en commun avec le CFF était une bonne idée, et nos collègues ne peuvent pas être tenus pour responsables des erreurs de leurs dirigeants. D'ailleurs, en 2008, on peut dire que le CFF a sauvé le Groupe, car grâce à la note triple A de son véhicule foncier nous avons pu emprunter dans de bonnes conditions pour corriger les dramatiques erreurs du dossier NATIXIS.

DE NOUVELLES REGLES DU JEU

Si, donc, il paraît impossible d'opérer une séparation absolue, nous devons nous battre pour qu'à l'avenir une réglementation sévère encadre le mode de fonctionnement du modèle de banque universelle. Difficile dans le cadre d'un court article de trop entrer dans les détails, mais il faudra bien sûr bannir le *trading* pour compte propre des BDD, cette pratique qui avait fait perdre 751 millions d'euros à la CNCE il y a plus de trois ans. Il faudra être exigeant en termes de fonds propres couvrant les activités de marché. Il faudra sévèrement réglementer les activités sur *produits dérivés*, et probablement les cantonner dans des filiales spécialisées, surveillées, soumises à des règles maîtrisées par les pouvoirs publics. Il faudra interdire aux banques toute localisation dans des paradis fiscaux.

Surtout, il faudra changer le mode de rémunération des acteurs de la finance. Les économistes sous-estiment trop souvent cet aspect des choses. Pour nous, il est indéniable que les pratiques de bonus, de rémunération variable, de stock-options, etc. ont été ces dix dernières années, et seront encore si on n'y remédie pas sérieusement, des pousse-au-crime qui conduiront encore à la spéculation hasardeuse et au court-termisme. Les mesurettes prises ces dernières années, du genre on étale dans le temps le versement des bonus, ont fait la preuve qu'elles étaient inefficaces. L'appel à la raison également. Il faut que les salariés qui se tapent la réalité du travail quotidien dans les entreprises en soient récompensés. Car enfin, en 2011, 72% du PNB du groupe vient de la banque de détail! Dans ce sens, les NAO qui n'aboutissent à rien, comme nous en connaissons depuis quelques années, sont antiéconomiques. Et à l'inverse il faudrait plafonner les salaires de la poignée d'individus -*traders* et dirigeants- qui ont conduit le Groupe dans le mur. Les salaires des présidents de directoire que nous avons publiés dans le précédent numéro du TU ne sont pas seulement indécents, ils sont *le problème* de nos entreprises.

Louis Martin



SYNDICAT UNIFIE

VOS DROITS EN PRATIQUE

LA CONVENTION DE FORFAIT EN JOURS SUR L'ANNEE

Lors des précédents «Trait d'Union», nous avons déjà traité dans cette rubrique des régulations des dérives du droit français du travail par le droit européen, opérées par la Cour de cassation au regard du principe de la protection de la santé et la sécurité au travail.

Le droit européen vient une fois de plus à la rescousse des salariés français, sous l'égide de ce principe.

Les conventions de forfait en jours sur l'année dispensent des contraintes des horaires du travail avec comme corolaire le paiement des heures supplémentaires (Pour en savoir plus sur les conditions de mise en place de ces conventions, reportez-vous aux articles L.3121-43 et suivant du Code du travail -partie législative- que vous pouvez télécharger gratuitement sur le site www.legifrance.gouv.fr sous la rubrique «les codes en vigueur»).

Pour résumer très brièvement :

- **Un accord collectif doit les prévoir.**
- **Elles peuvent s'appliquer aux cadres qui disposent d'une autonomie dans leur emploi du temps ou aux salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.**
- **Elles ne peuvent être imposées à un salarié. Il doit signer un avenant à son contrat de travail s'il désire en bénéficier.**

En pratique, des dérives quant aux durées quotidiennes et hebdomadaires du travail mènent souvent à l'épuisement - avec «burn out» et dépressions.

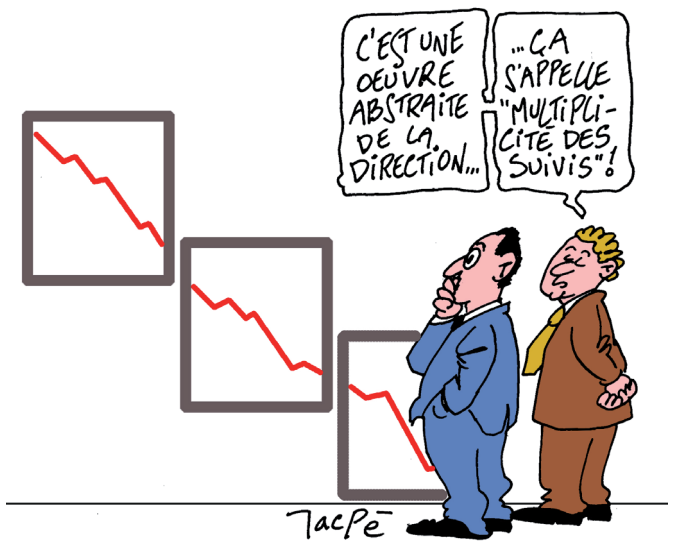
Le principe de droit à la santé et au repos est au nombre des exigences constitutionnelles.

La chambre sociale de la Cour de cassation énonce que «les États membres ne peuvent déroger aux dispositions relatives à la durée du temps de travail que dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé du travailleur» et que «toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires» (Cass. soc., 31 janv. 2012, n° 10-19.807).

À défaut, ces conventions sont privées d'effet et le salarié pourra alors prétendre au paiement des heures supplémentaires.

Christian VITALE

VERNISSAGE A LA CAISSE D'EPARGNE NORMANDIE.



On pourrait s'y méprendre, eu égard à la multitude des tableaux qui y fleurissent ici et là, mais nos agences de Caisse d'Épargne ne sont pas devenues des galeries d'art. Ces tableaux en effet ne sont pas des œuvres incontournables, mais des croûtes, de pâles copies, des outils peu esthétiques de flicage du personnel. Les commerciaux se sont indignés à plusieurs reprises, via les délégués du personnel du Syndicat-Unifié/Unsa, d'avoir toujours plus de rendez-vous, de subir toujours plus de contingents d'emprunts et fonds communs, d'activer toujours plus de phoning, de faire toujours plus de ventes hebdomadaires et il va de soi de «peindre» toujours plus de tableaux. Nous avons cru dans un premier temps rencontrer un certain écho, puisque la direction a réaffirmé dans plusieurs réunions de délégués du personnel, qu'activ hebdo' (suivi informatique renseigné par les commerciaux) était l'outil unique de suivi d'activité. Las, lors de nos nombreuses visites dans les agences normandes nous avons découvert que la direction tenait un double langage. L'affichage en effet est très hétéroclite, les tableaux inesthétiques, parasites et dans le fond inefficaces pullulent, ils viennent même polluer les endroits de repos, dits «de respiration». Comme c'est la mode dans l'art contemporain, les appellations sont parfois en langue anglo-saxonne: «road book» par exemple. Tableaux de suivi de taux de remplissage des rendez-vous, tableaux de suivi de vente des contingents, tableaux de suivi des résultats: à quand un tableau de suivi des suivis? Au-delà de l'omniprésent et calamiteux «benchmark», qui vient pourrir le quotidien du réseau commercial, tous ces suivis constituent autant de «marquages à la culotte». Ils ont pour conséquence une accentuation de la pression commerciale et la stimulation des comparaisons journalières entre salariés, une augmentation de leur stress, une détérioration de leur équilibre personnel et de leur santé. L'imagination de certains n'a pas de limite pour exercer une pression insupportable: on invente des tableaux au niveau des métiers, des classements individuels, des nominés au titre de «meilleur vendeur» du mois. Nous n'ignorons pas, bien sûr, que notre métier est de vendre des produits financiers, et qu'il s'exerce dans un cadre concurrentiel. Les objectifs sont sans doute nécessaires. Mais comme la direction s'y est engagée, nous ne pouvons accepter qu'un suivi unique. Nous refusons cette kyrielle de tableaux un peu trop abstraits qui nous font perdre notre temps et génèrent un mal-être caractérisé au travail. N'oublions pas que certains choix stratégiques hasardeux faits depuis 2006 ont conduit entre autres à la récente opération de dépréciation des titres BPCE SA dans nos comptes, opération équivalente à une année entière de notre travail. On aurait mieux fait de gérer plus intelligemment le Groupe au plan national plutôt que de nous infliger ces affligeants tableaux.

Pascal BINET-WASILEWSKI.

WHAT A WONDERFUL WORLD !

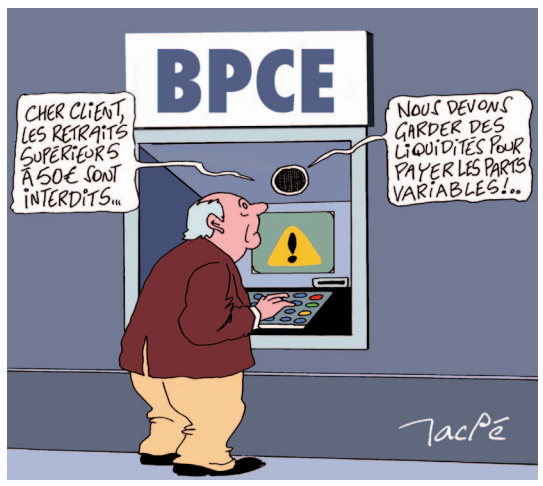
Avec la pression qui pèse sur eux, les salariés de base de la Caisse d'épargne vivent la peur au ventre, craignant que la non-atteinte des objectifs pèse sur leur rémunération et parfois même menace leur emploi. Il n'en va pas de même dans le monde merveilleux des mandataires sociaux. Là tout n'est qu'abondance et quiétude. Vous êtes incompétent? Vous n'atteignez pas vos objectifs? Pas de problème, on vous récompensera quand même. C'est la gentille aventure qui est arrivée à M. Mateu, ex-président du directoire de la Caisse d'épargne Rhône Alpes. Son bref passage de 18 mois à Lyon a été officiellement considéré comme raté: divergence de stratégie avec le COS, incapacité à atteindre les objectifs, manque d'implication dans la vie locale. Il a bien fallu se séparer de quelqu'un qui manifestement n'était pas à la hauteur de son poste. Mais pour mettre un peu de baume sur la blessure d'amour propre de ce pauvre homme, le COS lui a généreusement octroyé un petit cadeau d'adieu de plus de 650 000 euros. En fait, pour des raisons pratiques, on s'est débarrassé d'un autre membre du directoire, et l'on a «encouragé» le départ d'un membre du comité exécutif. A eux trois ces petits chanceux ont décroché le jackpot: un million d'euros. C'est plus que le coût de l'augmentation générale de l'ensemble des salariés de la CERA, qui bossent, eux, et qui sont compétents, eux (Lyon est en tête des résultats commerciaux). Le monde patronal, comme dit la chanson, What a wonderful world ! (Quel monde merveilleux).

Agathe Prévost

PETITS ARRANGEMENTS ENTRE AMIS

Notre dossier sur les salaires des dirigeants dans le dernier numéro du TU a rencontré un grand écho. Notre indignation est partagée par beaucoup, et elle a encore trouvé de quoi s'alimenter. Dans le calcul de la part variable des présidents de directoire, un des critères est les résultats du groupe BPCE. Or, ces résultats ne sont pas aussi bons qu'espérés pour l'année 2011 (- 27 % par rapport à l'année précédente). Alors, on a trouvé une petite astuce: on a décidé que «les éléments exceptionnels» négatifs ne seraient pas pris en compte. Les éléments exceptionnels, c'est essentiellement les pertes liées aux dettes souveraines. Du coup, alors que le chiffre servant en partie à calculer la part variable aurait du être de 2,6 milliards, c'est une référence fictive, inventée pour la circonstance, de 3,4 milliards, qui permet de «booster» les bonus de nos «chers» patrons. Le plus drôle est que cette innovation généreuse a été inventée par François Pérol, mais qu'à la dernière minute -sans doute à cause de sa plus grande visibilité dans les médias nationaux- il y a renoncé pour lui-même. Du coup, c'est tout bénéfice pour nos seuls patrons régionaux. Et pas question, bien entendu, qu'on en fasse autant pour le conseiller lambda et qu'on lui permette de décider que tel ou tel objectif sera revu à la baisse au gré de sa fantaisie. La part variable, c'est formidable quand on a le pouvoir d'adapter les règles au résultat souhaité.

Louis Martin.


BPCE
CHER CLIENT, LES RETRAITS SUPÉRIEURS À 50€ SONT INTERDITS...
NOUS DEVONS GARDER DES LIQUIDITÉS POUR PAYER LES PARTS VARIABLES!..
TacPé

TEMPS MASQUE: OU CES DEPASSEMENTS D'HORAIRES GRACIEUSEMENT OFFERT AUX PATRONS!

Depuis quelques mois, les salariés des Caisses d'épargne subissent des bouleversements importants dans leur vie quotidienne aux sièges et dans les agences. Nos employeurs, pour dégager coûte que coûte des ressources supplémentaires sans dépenser un euro de plus, ont mis en place une nouvelle et pernicieuse organisation du travail.

Beaucoup d'entre nous ont le souvenir d'un temps pas si éloigné où confiance et autonomie étaient les maîtres mots dans l'organisation du travail. Personne ne rechignait à la tâche, chacun savait ce qu'il avait à accomplir. Puis, au prétexte d'une rentabilité soi-disant insuffisante des Caisses, une organisation de plus en plus contraignante s'est progressivement mise en place. L'entreprise a d'abord développé nombre d'outils basés sur le scoring (pour les prêts notamment), nombre de tableaux à remplir (suivi des objectifs entre autres). Elle a ensuite refondu le système délégataire... bref elle a fortement encadré, voire cadenassé, les méthodes de travail, au prétexte en outre de limiter le risque, et pour en fait enfermer les individus dans un carcan, les conduisant à une véritable infantilisation. Moins d'autonomie, plus de contrôle pour in fine dicter pas à pas ce que doit faire le salarié. Résultat, on a standardisé les process de manière caricaturale, le but ultime étant bien sûr de dégager du temps supplémentaire pour produire plus et plus vite.

De prétendus éléments nouveaux (la crise, les nouvelles réglementations) conduisent les entreprises à essayer d'aller encore plus loin en imposant de nouvelles tâches, présentées tant aux organisations syndicales qu'aux salariés bout par bout, pour ne pas éveiller les soupçons. Il y a la méthode brutale, celle par exemple utilisée en Bretagne Pays de Loire ou en Normandie, qui consiste à modifier les horaires de force, de façon à avoir des plages plus étendues pour les clients. Dans les autres Caisses, par crainte du conflit, on essaie d'être plus subtil. C'est touche par touche ou plutôt tâche par tâche que les changements s'opèrent. Les nouvelles technologies (vidéos, scanner) sont présentées comme un plus, une aide pour le conseiller, qui va ainsi pouvoir se dégager du temps commercial, atteindre plus facilement ses objectifs et in fine gagner plus d'argent ! C'est ainsi que sont apparus activation clientèle, puis OVAD, puis le scannage des chèques, puis la numérisation des documents in situ, puis les e-agences etc. En réalité, ces nouvelles tâches qui s'empilent jour après jour ne font que dégrader encore des conditions de travail déjà précaires, et ceci dans un temps limité, avec un effectif en constante diminution.

Aujourd'hui, beaucoup n'arrivent plus à gérer cet afflux de travail. Pour éviter les remarques de la hiérarchie, par crainte de reproches des collègues, par peur des sanctions, ils n'hésitent plus à effectuer le surplus d'activité en dehors des horaires légaux. Nous connaissons tous ces situations, nous les vivons : on culpabilise, on se demande si on n'est pas en faute, on «encaisse» certaines remarques de hiérarchiques plus ou moins bien intentionnés. Alors on biaise, on sacrifie les pauses, on déjeune sur le lieu de travail pour «finir» les dossiers, on reste plus tard le soir pour ne pas voir le travail s'amonceler. Et que dire de ces Caisses où les horaires de travail ont été étirés jusqu'à 19 heures ! C'est ainsi que des milliers, voire des millions d'heures supplémentaires, sont réalisées au seul bénéfice des patrons et au détriment des salariés. En ces temps où on nous promet de «travailler plus pour gagner plus», avec nos NAO en panne, pour nous c'est plutôt «travailler plus pour gagner moins».

L'astuce est que pour être considéré comme des heures supplémentaires il faut que le hiérarchique ait demandé au salarié de rester pour terminer un surplus d'activité. Or, à travers la culpabilisation quotidienne, par une pression insidieuse, on met le salarié en situation d'effectuer de lui-même ces heures, sans que personne ne le demande formellement. Du coup, trop de collègues pensent qu'ils ne doivent pas les déclarer. C'est faux, bien entendu. Il s'agit de travail dissimulé et pour le réaliser il a bien fallu effectuer des heures supplémentaires! Donc, il faut déclarer ces heures et se les faire payer.

Il n'y a pas de raison que le fruit de notre travail n'aille qu'aux patrons. Pourquoi est-ce toujours le salarié souvent payé au lance-pierre qui devrait se sentir coupable et se sacrifier? OUI il faut déclarer ses heures passées au bureau pour démontrer les incohérences d'un système anxiogène pour les salariés. OUI il faut refuser d'être les victimes d'un système qui exploite et culpabilise.

Les élus Syndicat-Unifié/UNSA défendront les collègues qui se battront pour faire respecter leurs droits. Les heures supplémentaires subies et non payées sont un vrai scandale, il en va de la santé mentale et physique des salariés, ainsi que de leur pouvoir d'achat.

Jean-Philippe DE BORTOLI

CHAMPIONS DU MONDE... ET DES ENVIRONS!

Champagne! Si, si, champagne et millésimé, bien sûr!

Le dernier baromètre Posternak (ne pas confondre avec Pasternak, l'auteur de l'inoubliable Docteur Jivago) classe la Caisse d'épargne première des banques ayant une bonne image auprès des Français, devant le Crédit Mutuel, les Banques Populaires et loin devant le quatuor de loosers que sont le Crédit Agricole, LCL, BNP et la Générale.

Hé, c'est pas du pipeau, hein, c'est de l'IPSOS grand cru classé! Résultats vérifiés, attestés, confirmés!

Première réaction à cette incroyable nouvelle: l'incrédulité!

Ben ouais, j'y travaille à la Caisse, alors imaginez la gifle, imaginez ma tête. Et encore, j'ai la chance de bosser dans une agence managée par un glorieux ancien, blanchi sous le harnais, attentif au bien-être professionnel et personnel de son équipe et surtout, surtout, pour qui les gros mots que sont devenus accueil, service, respect, sourire ne semblent pas dater du crétacé supérieur, tendance carbone 14.

Deuxième réaction: la suspicion!

Pas convaincu du bidule, on se plonge dans l'étude du document, on tente de déceler la ou les failles, c'est sûr, y'en a! On cherche le commanditaire, le financement de l'étude, l'arbre généalogique des enquêteurs, convaincus qu'ils sont tous des proches parents de François Pérol et de son orchestre! On parie sur les inévitables commissions occultes, versées à d'improbables intermédiaires en imper mastic et Ray-Ban miroir… de la Série noire, quoi!

En désespoir de cause, on se découvre analystes-statisticiens, experts ès sondages, spécialistes du camembert. On triture les chiffres, les réponses, on extrapole les silences, les virgules, les non-dits, les hésitations… Bref, on n'y croit pas!

Troisième réaction: l'abattement!

On «introspecte» (néologisme), on se dit que si la Caisse d'épargne est première, c'est comment ailleurs?

Marrant ça! Pour avoir des amis proches, clients des «bas-tringues d'en dessous», j'avais plutôt l'impression qu'accueil, service, respect et professionnalisme étaient l'apanage de nos concurrents. Ben non, messieurs IPSOS et Posternak sont sûrs de leur truc: on est les meilleurs!!!

Il existe pourtant une quatrième réaction. Et si, tout simplement, les choix calamiteux de nos dirigeants n'avaient pas réussi à entamer notre bonne humeur? Et si, tout simplement, malgré tous les efforts déployés pour nous rendre odieux à coup de définitions d'objectifs peu soucieux des intérêts des clients, d'agences inaccessibles en dehors des rendez-vous fixés par la plateforme téléphonique, le conseiller ne réussissait-il pas malgré tout à garder le sourire et à répondre aux réels besoins du client? Et si en quelque sorte, ce n'était pas LA Caisse d'épargne que Posternak avait distinguée, mais LE salarié de Caisse d'épargne.

Thierry COPIN

PARAÎT QUE LEURS SALARIÉS SONT LES PLUS GROSSIERS DE FRANCE!..
...ILS UTILISENT DES GROS MOTS COMME "ACCUEIL", "SERVICE", "RESPECT",...
JacPé

T'ES PAS DANS TON REFERENTIEL !

Voilà bien une phrase que l'on entend de plus en plus dans la bouche de nos managers. Mais quelle est la définition exacte de ce fameux «référentiel»?

Ce terme a été inventé par nos dirigeants, mais ne fait partie ni de notre définition d'emploi, ni de nos accords et encore moins de notre contrat de travail.

Comment et par qui est-il défini?

La vérité, bien gênante, est que l'on ne sait pas trop. En effet, il faut remonter à la fin des années 90 ou au début des années 2000, lorsque notre ancien système de classification par lettre a disparu au profit des T1,T2,T3 etc. que vous connaissez aujourd'hui. Ce fut alors pour nos dirigeants l'occasion aussi de «re-toiletter» nos chères définitions d'emploi attachées aux classifications. Ainsi, qui dit définition d'emploi dit ensemble des tâches que doit effectuer un collaborateur dans l'exercice de son métier. Et comme en Caisse d'épargne c'est l'emploi qui est classé et non le collaborateur, vous touchez là au cœur du système! Problème: si sur le papier c'est à peu près clair, ça l'est moins en pratique. En effet jamais l'employeur ne remet avec le contrat de travail un exemplaire de la définition d'emploi que doit exercer le salarié. Pire, lorsqu'un collègue zélé se procure le précieux sésame celui-ci est devenu tellement flou au fil des années et des réaménagements «locaux» qu'un manager peu scrupuleux peut aujourd'hui demander à un simple conseiller en clientèle par exemple d'effectuer le métier d'un gestionnaire de clientèle sans que cela ne risque de provoquer un quelconque courroux. Autre souci et non des moindres: les outils devant servir à peser et à référencer les tâches sont à la seule disposition des employeurs et ceux-ci refusent de les communiquer aux organisations syndicales. La seule solution aujourd'hui consiste pour vos représentants à diligenter des enquêtes sur la charge de travail pour démontrer les dérapages opérés dans certaines (voir toutes) les Caisses.

Au final à quoi sert-il, ce fameux référentiel?

Normalement c'est une sorte de trame qui doit servir uniquement à se situer, non pas par rapport aux autres, mais en fonction des attendus de son métier. Malheureusement au fil du temps il a été détourné de sa vocation et sert de benchmark pour comparer Paul à Pierre, devenant de fait un élément de pression malsain qui conduit à des dérapages qui peuvent avoir des conséquences dramatiques. Alors, arrêtons de stigmatiser les collègues en les mettant systématiquement en concurrence à coup de «lui y arrive, pourquoi pas toi»? Qui n'avance à rien sauf peut-être à tirer les chiffres de l'agence vers le haut et, au passage, à augmenter sensiblement la part variable de quelques managers peu scrupuleux et/ou carriéristes.

Le seul référentiel qui vaille est celui de l'humain, qui ne doit jamais être sacrifié sur l'autel de la performance.

Jean-Philippe de Bortoli

LE MARATHON DES ELECTIONS, MODE D'EMPLOI.

ALORS, TU L'AS CONVAINCUE DE VOTER POUR TOI..?
NON, ELLE Y CONNAÎT RIEN EN SYNDICATS...
...ELLE VEUT SAVOIR SI J'AI EU MES 500 SIGNATURES!
Jacké

Préparer des élections, c'est un peu, à l'échelle d'une entreprise comme préparer une présidentielle.

Il y a toute une organisation à mettre en place, une machinerie lourde à faire avancer et beaucoup, beaucoup d'investissement et d'abnégation.

Déjà, il y a le contexte des entreprises françaises où, à l'inverse d'autres pays limitrophes, le peu d'engagements, qu'il soit syndical ou simplement social, ou la peur d'être mal vue, implique que trouver des candidats acceptant de figurer sur les listes relève de l'exploit.

Il faut décrocher son téléphone, aller à la rencontre des éventuels postulants, faire preuve de persuasion, rassurer l'hésitant et enfin convaincre. Il n'est pas rare de s'entendre rétorquer: «T'es sûr que cela ne va pas influer négativement sur mon parcours professionnel?» plus prosaïquement traduit par: «J'vais en prendre plein la gueule par mon chef si j'me présente et je suis carbonisé sur quatre générations!». C'est ce qu'on appelle le dialogue social en France.

Autre particularisme français, le représentant du personnel est souvent montré du doigt, traité de bon à rien, de fainéant, voire, infamie suprême, de «vendu» à la solde du patron. Sa carrière n'est pas toujours semée de pétales de rose, délicat euphémisme, et mis à part quelques furieux adeptes de la «brosse à reluire», toujours prompts à dégainer le stylo signataire, on a rarement vu des ex-représentants du personnel à la tête d'un directoire!

Après avoir obtenu le nombre suffisant de candidats CE et DP, il faut faire preuve de psychologie et savoir ménager les susceptibilités, style: «j'veux pas être élu, mets moi en queue de liste!» ou alors «pourquoi lui en tête?».

Il faut également penser à la plaquette électorale, à la profession de foi (rien à voir avec quelque religion que ce soit, bien sûr), ainsi qu'à toute la propagande électorale.

Déjà, se procurer une photo de chacun des candidats. Et là, souvent, on va de surprise en surprise… On a beau demander une photo d'identité, souriante si possible, on peut se retrouver avec le savant découpage d'un cliché pris au Nouvel An, cotillons et serpentins compris…

Il faut ensuite préparer son programme, se vendre sur papier, dire pourquoi on est meilleur que les autres et, si on sollicite un nouveau mandat, assurer que l'on a appris de ses erreurs. Toujours garder en tête que chaque collègue est différent, que l'amateur de grands voyages qui se plaint du peu de «long ses «chèques lire».

Maquette prête, il faut s'enquérir d'un imprimeur qui sache tenir ses délais. Commence alors la phase la plus importante de la campagne: le contact.

Il faut en serrer des mains, en user de la salive, en faire des kilomètres, pour simplement parvenir à faire voter… ses adhérents! «Pas le temps. Benchmark, J'm'en fous!»

Qui plus est, avec l'apparition du vote électronique, il faut surveiller les listes d'émargement, relancer incessamment, persuader les trainards. Les nouveaux entrants sont les plus difficiles à appréhender vu qu'ils n'ont aucune culture syndicale et que, pour eux, le CE se résume souvent aux cadeaux de fin d'année ou au week-end chez Disney.

Peu connaissent le rôle économique du Comité, le rôle préventif des DP, le Code du travail ou tout simplement leurs droits. Ils ne les découvrent souvent hélas que lorsqu'ils sont confrontés à une sanction. La pédagogie, via les exemples concrets, reste le meilleur moyen de les impliquer. Il faut toujours avoir à disposition une ou plusieurs anecdotes significatives afin de définitivement les convaincre. Il faut constamment être à l'écoute, sur le terrain, anticiper les envies, désamorcer les conflits, si minimes soient-ils, afin de recueillir leur confiance, leur adhésion à des idées et, en bout de course, leur suffrage.

Faire voter est une gageure, voire un sacerdoce! C'est un challenge prenant, astreignant, répétitif, fatigant, mais un beau succès électoral vaut bien tous ces sacrifices.

Et puis, comme disait un vieux délégué syndical de mes amis: «il faut se blinder, car lorsque tu obtiens quelque chose de la direction pour le personnel, c'est tout à fait normal pour l'employé lambda, lorsque tu ne l'obtiens pas, t'es qu'un con!»

Sans commentaire.

Thierry COPIN

ELECTIONS ILE DE FRANCE

Des élections professionnelles vont avoir lieu à partir du 7 juin à la Caisse d'épargne Ile de France et le Syndicat-Unifié y accorde une importance toute particulière. Le Trait d'Union a organisé une rencontre entre Sylvie Liziard, secrétaire générale du Syndicat-Unifié/UNSA, et Annie Dufetelle, notre DSC à Paris. Quelques moments de cette discussion.

Sylvie Liziard
Nous sommes très attentifs à ce qui se passe à Paris et pour être très franche, je trouve que le Syndicat-Unifié/UNSA n'occupe pas à la CEIDF la place qui devrait être la sienne. Nous sommes le premier syndicat dans les Caisses d'épargne et le deuxième dans l'ensemble formé avec les Banques populaires. La première caisse d'épargne de France doit rejoindre cette dynamique. Ce serait bon pour ses personnels, car s'appuyer sur un syndicat qui compte au plan national, même dans notre contexte difficile, est un atout incontestable.

Annie Dufetelle
Il y a des raisons historiques à cette situation. Le Syndicat-Unifié/UNSA est resté majoritaire pendant plusieurs années dans l'ancienne CE IDF Paris, très représentatif également dans l'ancienne Caisse IDF Nord mais il était quasiment absent à IDF Ouest. Les équipes syndicales anciennes s'étaient peut-être installées dans un certain ronron qui explique de moins bons résultats aux élections professionnelles, mais l'équipe du Syndicat-Unifié/UNSA d'aujourd'hui est entièrement renouvelée. C'est une équipe dynamique, très attachée à un certain équilibre entre l'action syndicale et la capacité à rechercher des accords.

Sylvie
C'est le vieux slogan de notre syndicat Agir pour construire, toujours d'actualité. Cela se manifeste comment chez vous?

Annie
Agir pour construire! Bien sûr! Moi-même qui me suis engagée au Syndicat-Unifié/UNSA depuis quelques années, je l'ai fait sur la base de ce slogan. Ce que je pourrais appeler le nouveau Syndicat-Unifié est né après le conflit victorieux de 2010, dans lequel nous avons été impliqués à 100%. Sur ce plan, nous avons travaillé en intersyndicale avec SUD et la CGT. Mais nous sommes aussi une force de proposition et une organisation qui s'attache à signer des accords constructifs avec pragmatisme ce qui nous différencie des autres organisations syndicales. Ainsi, nous avons signé l'accord sur l'intéressement. Ce n'est pas un accord parfait, mais il constitue un plus pour le personnel. Nous avons pris nos responsabilités en l'entérinant.

Sylvie
C'est le comportement traditionnel du Syndicat-Unifié/UNSA: un équilibre juste entre fermeté et sens des responsabilités fait notre originalité. Récemment nous avons par exemple signé l'accord sur la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences du groupe BPCE). Ou bien encore nous avons pérennisé notre mutuelle et amélioré ses prestations. Mais cet équilibre est difficile à tenir aujourd'hui, car nous faisons face à des interlocuteurs intransigeants, en particulier en matière de salaire. On l'a bien vu avec les dernières NAO (négociations annuelles obligatoires) où on se moque de nous. Pour danser le tango, il faut être deux!

Annie
Notre interlocuteur à Paris est Jean-Pierre Deck, le membre du directoire chargé des ressources humaines. Franchement, je ne m'imagine pas danser le tango avec lui! Mais c'est vrai qu'il s'agit d'un interlocuteur difficile, qui ne rend pas la vie facile à une organisation syndicale qui souhaite se placer dans une logique de dialogue social. Nous continuons à nous battre cependant pour qu'il comprenne cette évidence qu'un personnel heureux au travail est le meilleur garant d'un bon fonctionnement de l'entreprise.

Sylvie
Et je crois savoir qu'on ne peut pas vraiment dire que le personnel de la CEIDF soit très heureux en ce moment.

Annie
C'est vrai, nous avons eu à déplorer, malheureusement, des drames. Les réorganisations, les politiques de vente commerciale à tout prix, des effectifs insuffisants, des procédures inadaptées, une forme de mépris pour le personnel, tout cela conduit certains collègues au désespoir. C'est un risque qui pèse en particulier sur les directeurs d'agence. Il leur faut du courage pour travailler, car ils sont en permanence soumis à des injonctions contradictoires: courir après des objectifs inatteignables, contrôler la conformité, jongler avec le manque d'effectifs... Dans ce domaine aussi, ce qu'on appelle les risques psychosociaux, le Syndicat-Unifié est à la pointe du soutien aux collègues.

Sylvie
Bientôt, vous avez des élections pour renouveler en particulier le comité d'entreprise. Quelle est la situation?

Annie
Nous sommes associés à la gestion du comité. Je suis moi-même trésorière adjointe et responsable de la commission culturelle. Nous avons, avec les autres élus du CE, mis en place le nouveau mode de calcul du quotient familial, l'envoi d'un chèque lire de 70€ pour compenser la baisse du pouvoir d'achat, la mise en place d'une participation du remboursement d'un vol sec par an et l'envoi d'une carte culture (70€) à tous les salariés de l'entreprise. Mais nous pensons que des progrès pourraient être faits. Nous portons beaucoup de propositions nouvelles, par exemple relancer les appels d'offres pour mettre en concurrence les prestataires; ou bien améliorer encore le quotient familial lui-même. Il pourrait par exemple se calculer sur les week-ends (commission culturelle) et les sorties des commissions sportives et culturelles. Notre projet est en fait de modifier le quotient familial afin de permettre aux salariés ayant les plus faibles salaires de bénéficier de remboursements plus importants. Nous travaillons également sur une proposition concernant le soutien scolaire.

Sylvie
Plus généralement, quels sont les problèmes importants pour nos collègues franciliens?

Annie
Outre le vaste problème des conditions de travail, nous sommes soumis au diptyque habituel des travailleurs d'Ile de France: logement, déplacements. C'est l'essentiel des préoccupations.
L'immobilier à Paris et en région parisienne a atteint des sommets délirants et nos collègues, particulièrement les plus jeunes, ont du mal à se loger. Comment un groupe comme le nôtre, qui dispose de filiales immobilières (Nexity, Crédit Foncier) et d'une expertise en matière de prêts, ne pourrait-il pas faire un effort pour aider ses salariés à se loger? Nous proposons par exemple un système de location-vente d'appartement, ouvert uniquement aux jeunes entrants sous conditions de ressources. On peut imaginer qu'un loyer minoré soit fixé pour les premières années, qui constituerait l'apport. Puis un prêt sur longue durée amortissable serait mis en place sur la base du prix d'achat initial diminué des loyers versés. On peut aussi travailler sur des prêts à taux réduit sur très longue durée, avec une période initiale, trois ans par exemple, de différé en capital.

Sylvie
Belle idée. Je suppose que ce serait aussi une façon de fidéliser les jeunes collègues?

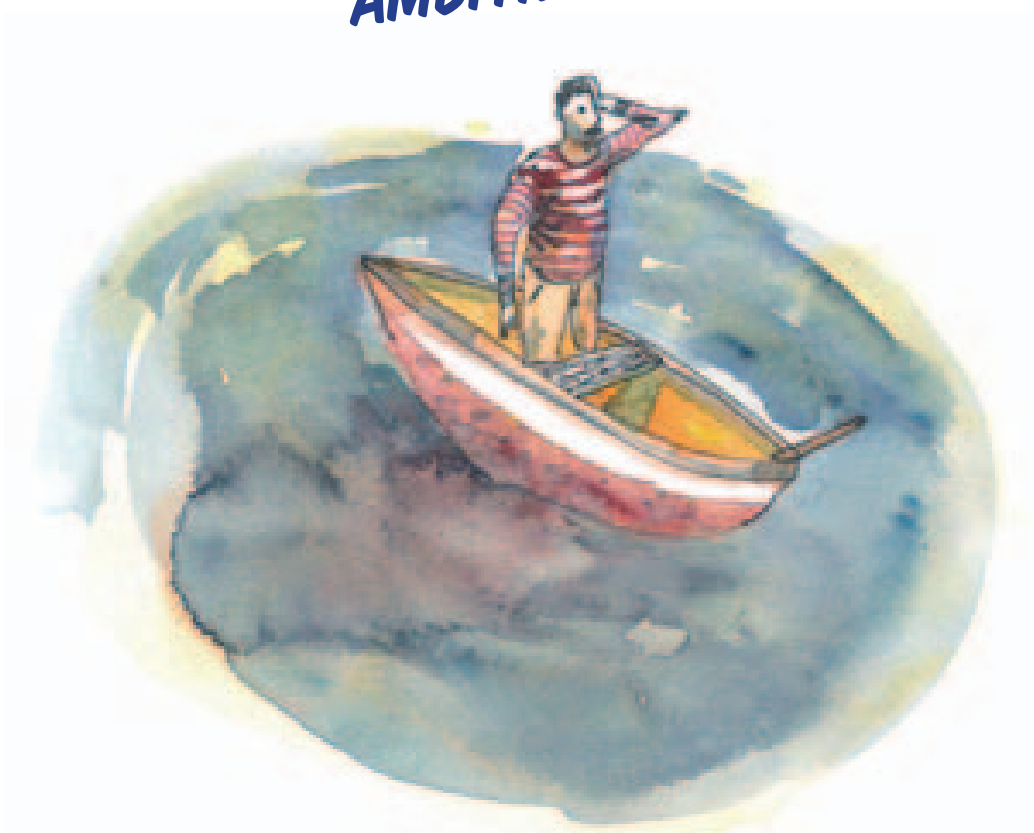
Annie
Bien sûr. Et toujours dans le même esprit: les jeunes collègues sont aussi souvent des jeunes parents. Pourquoi ne pas s'affilier à une société de service qui proposerait des gardes d'enfants à domicile? Et pourquoi pas une réflexion sur une crèche d'entreprise à la CEIDF? Autre chose: il n'est pas rare que des collègues aient deux heures et demie ou plus de transports dans des conditions déplorables. Nous pensons que la direction de la CEIDF n'a pas assez réfléchi aux potentialités formidables du télétravail. Nous avons des propositions novatrices à faire dans ce domaine. Autre sujet encore : grâce à nos luttes passées, nous avons obtenu des congés importants. Certains collègues, en cumulant RTT et congés, peuvent avoir 45 jours à prendre, or à cause de l'énorme charge de travail qui pèse sur eux, ils n'arrivent pas toujours à les prendre. Nous sommes demandeurs d'un accord sur la mise en place d'un compte épargne temps, qui n'existe toujours pas à la CEIDF et pourrait permettre la réalisation de projets, ou pour les plus anciens un départ plus rapide à la retraite.

Sylvie
Eh bien voilà un beau programme, digne de la tradition du Syndicat-Unifié. J'espère que vous aurez le soutien du personnel pour l'appliquer et une oreille plus attentive du côté directoire.

La date des élections est prévue à partir du 7 juin jusqu'au mercredi 13 juin 16h nous invitons les salariés d'Ile de France à voter pour vous.

SYNDICAT UNIFIE

EMPLOI
EN QUETE DE POLITIQUES AMBITIEUSES



La manière dont la question de l'emploi est abordée dans le cadre de la campagne pour les élections présidentielles est indigente. Promesses creuses, mesurettes affligeantes, annonces ronflantes font figure de placebo quand depuis des décennies, des filons d'activité s'installent solidement hors de nos frontières et que dans le même temps le pouvoir financier, instigateur de ces délocalisations funestes, nous impose crise et austérité.

Si l'emploi est un thème majeur de la campagne électorale pour les élections présidentielles, il mérite cependant plus de considération que les gesticulations médiatiques qui nous sont copieusement servies.
Sans porter de jugement sur la sincérité et la réalité (du moins ponctuelle) des efforts entrepris pour sauvegarder ou maintenir quelques dizaines d'emplois, l'absence d'analyse et de proposition de fonds, confère à l'indigence.

DELOCALISATIONS EN CHAINE

Les quelques poignées d'emplois temporairement sauvegardés ou d'activité momentanément, voire artificiellement, soutenue doivent être rapprochées des politiques industrielles et financières menées en France (mais aussi en Europe et aux États-Unis) depuis des décennies. Dans ces pays, l'industrie manufacturière qui représentait 26% du PIB dans les années 1960, est tombée à 19% dans les années 1980 et à 11% en 2007, à la veille de la crise.

Entre 1989 et 2001, l'industrie française a perdu 2,5 millions d'emplois. Une chute qui touche l'industrie lourde mais aussi les industries innovantes et stratégiques, comme la robotique ou les énergies renouvelables. En deux décennies, les pays du Sud ont aspiré bon nombre d'investissements, d'emplois et de localisations d'activité. Loin de se cantonner aux activités de bas de gamme, les grands pays émergents gagnent des places dans des filières plus sophistiquées: télécommunication, aéronautique, nucléaire. Dans le même temps, La France et l'Europe voient leurs parts de marché à l'exportation s'éroder, sans pouvoir faire face à leurs besoins nationaux.

Si les délocalisations pour différences de coûts salariaux expliquent encore en grande partie cette situation, il est à noter que les entreprises visent également à répondre aux nouvelles demandes de couches moyennes dans les pays émergents. La Chine à ce titre est un exemple criant des effets de ces politiques occidentales délétères. Ce pays est devenu en 2011 le premier déposant mondial de brevets, poursuivant ainsi une stratégie visant à passer du made in China (fabriqué en Chine) au designed in China (conçu en Chine).

CHOMAGE, PRECARITE... ET CRISE FINANCIERE

Les politiques d'accumulation financière qui prônent la recherche de moindres coûts salariaux ont eu des effets dévastateurs à plusieurs niveaux. Non seulement elles ont généré le chômage et la précarité dans les pays «du centre» mais elles ont engendré les crises financières puis économiques qui sévissent depuis 2008. La situation devient intenable quand cette crise, tel un boomerang, revient frapper à nouveau les classes modestes au travers de «plans de sauvetage» comme il s'en développe en Europe.

L'AUSTERITE N'EST PAS LE BON REMEDE

La situation de la Grèce, même si elle est aussi le résultat de faits générateurs locaux, est l'illustration de l'inconsistance des politiques de renoncement des États face au pouvoir de la finance. Comment la Grèce pourra s'en sortir avec une cure d'austérité que les citoyens et le pays sont dans l'incapacité d'assumer? Comme si l'explosion du chômage et la réduction drastique des programmes sociaux qu'engendre ce plan, étaient de nature à relever un pays!

Face à cette situation, les effets de manche (et de manchette) de candidats à la présidence sont bien dérisoires. Les Made in France, produit en France, acheté en France… resteront des formules creuses en l'absence de remise en cause et de vision stratégique. Mais ceci est une autre paire... de manches!

Serge HUBER

LU POUR VOUS

CE QUE LES BANQUES VOUS DISENT ET POURQUOI IL NE FAUT (PRESQUE) JAMAIS LES CROIRE

En complément de notre article de «une », nous recommandons vivement la lecture du petit livre pédagogue, peu onéreux, parfois contestable, mais toujours détonant, de Pascal Canfin.

PASCAL CANFIN EST DEPUTE EUROPEEN.

Il s'est fait une spécialité des problèmes financiers et bancaires et il a cofondé une intéressante ONG : «Finance Watch». Il appartient au groupe écologiste. À ceux qui s'étonneraient de voir un écolo s'intéresser aux problèmes financiers, il oppose l'idée que les écologistes ont des préoccupations qui devraient être celles du monde de la finance, les préoccupations du long terme, les préoccupations que nous aimerions être celles de nos banques mutualistes, même si ce n'est pas ce que nous constatons dans les salles de marchés et dans les étages de nos directions. En tant que député européen il a participé à la négociation de la quasi-totalité des textes sur la finance en chantier depuis l'éclatement de la crise de 2008 (sans toujours les approuver) : régulation des bonus et des produits dérivés, réforme des agences de notation, instauration d'une taxe sur les transactions financières, interdiction du «high frequency trading» (transactions ultras rapides par ordinateur) etc. Il a alors mesuré l'impact du lobby bancaire. Car si les rodomontades, les discours enflammés, les «ennemis de la finance» sont nationaux, les décisions se prennent à Bruxelles, et là une véritable armée de 700 lobbyistes dépense beaucoup d'argent pour influencer les décideurs.

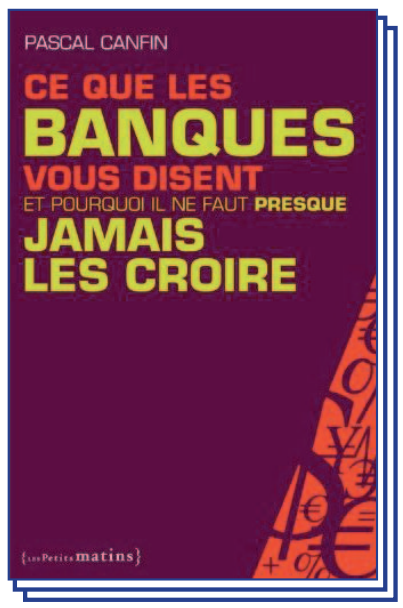
PASCAL CANFIN RENVOIE D'AILLEURS PLUS OU MOINS DOS A DOS LA GAUCHE ET LA DROITE

Il estime qu'il faut absolument contrebalancer ce pouvoir occulte Il démontre bien comment le discours du gouvernement français est l'exact inverse de ce qu'il laisse passer au niveau européen. Voir les exemples intéressants sur la règlementation des hedges funds, sur les CDS «à nu», sur les bonus. Au passage l'auteur démonte un certain nombre d'affirmations présentées comme des évidences depuis la crise, comme «Les banques ne sont pas responsables de la crise» ou «les contribuables n'ont pas été mis à contribution pour sauver les banques» ou «les banques risquent de délocaliser si on les règlemente» ou «si on s'attaque aux bonus des traders nos «talents» vont s'expatrier », etc. Autant de fausses vérités qu'il est salutaire de voir sérieusement contredites. Sur l'affaire qui nous intéresse,
Pascal Canfin a une position radicale
Il trouve que la séparation des activités de détail et d'investissement ne suffit pas, «elle pourrait aboutir à une sous-réglementation des banques d'affaires».

Conclusion:

«Seule la création de deux systèmes financiers parallèles permettrait d'assurer une séparation réelle», avec des banques de dépôts finançant aussi les prêts aux petites entreprises et « des banques d'affaires se concentrant sur le financement des grandes entreprises sans accès ni aux ressources des banques de dépôt, ni à la liquidité de la banque centrale». On peine à imaginer comment cela pourrait fonctionner. Dans notre cas par exemple, séparer dans ces conditions Natixis reviendrait à condamner à mort une banque dans laquelle il n'y a pas que des traders à bonus mirifiques. Mais la réflexion de notre jeune député est très intéressante et mérite de constituer un des éléments essentiels du débat.

Louis Martin



« Ce que les banques vous disent et pourquoi il ne faut (presque) jamais les croire ». Pascal Canfin, Ed. Les Petits Matins, 125 pages, 5 euros.

PORTRAIT PASSION

QUAND UN ECUREUIL DEPLOIE SES AILES

Christian LEMAIRE, 54 ans est chargé de clientèle dans une agence du centre d'Orléans. Sa passion dans la vie: voler (pas dans la Caisse bien sûr, mais dans les airs). Lors d'une récente visite d'agence, je lui demande s'il consacre toujours du temps à sa passion et là, il me répond: «je suis en train de construire mon avion!».
Ni une ni deux, je lui propose une date pour déjeuner ensemble afin d'en savoir plus ...

Thierry: Depuis combien de temps as-tu la passion de voler?

Christian: J'ai toujours été attiré par cela. Enfant je construisais déjà des cerfs-volants que j'ai même équipés ensuite avec des appareils photo pour faire de la photo aérienne. Je me suis ensuite consacré au modélisme aéronautique. Pour aller plus loin dans ma passion, j'ai passé mon brevet de parachutisme premier niveau en 1978, mon brevet de vol à voile en 1980 et enfin mon brevet de pilote d'avion privé en 1985. Je totalise aujourd'hui près de 800 heures de vol, mais à chaque fois que je décolle c'est comme si c'était la première fois et j'y prends toujours autant de plaisir. Je suis actuellement en train de passer un premier cycle de voltige aérienne afin d'acquérir une expertise supplémentaire et de me préparer au pilotage du prototype que je suis en train de construire.

Thierry: Comment est née cette idée de construire ton avion?

Christian : C'est avant tout la curiosité intellectuelle et l'acquisition d'expertise en matériaux mécaniques qui m'intéressent dans ce projet. Mais on ne s'improvise pas ingénieur aéronautique. Je n'ai donc pas conçu les plans je les ai achetés à Michel COLOBAN qui est un professionnel.

Thierry: Quel type d'appareil vas-tu construire?

Christian : C'est un monoplace d'une envergure de 6,90 m. Son poids en ordre de vol sera de 200 kg, et sa vitesse de croisière de 180 km/h pour une autonomie de 5 heures soit 900 km. J'ai choisi ce type d'appareil, car ses dimensions permettent de le fabriquer dans mon garage.

Thierry: Dans combien de temps ton avion sera-t-il terminé?

Christian: Les 6 premiers mois ont été consacrés à l'étude des plans et à la préparation de mon atelier. Aujourd'hui j'en suis à la réalisation de l'empennage, des ailes et des surfaces articulées. Le fuselage devrait être terminé en 2013, l'instrumentation et la motorisation en 2014 et le premier essai en vol sont prévus pour 2015.

Thierry: L'aéronautique, c'est un monde de riches?

Christian: Non, de passionnés. Il faut éviter les clichés. C'est avant tout une question de choix de vie. La construction de mon avion me coutera environ le prix d'une voiture moyenne et mes heures de voltige correspondent au budget moyen d'un fumeur (par chance je ne fume pas).

Thierry: Que t'apporte cette aventure?

Christian: Avant tout le plaisir d'apprendre et de s'approprier des techniques de construction. J'ai toujours aimé le travail manuel qui permet de voir la concrétisation de ce que l'on a imaginé. Dans le domaine de l'aéronautique, il y a une obligation de perfection. L'incompétence n'est pas de mise, car la sanction est immédiate: «le crash». Une erreur en aéronautique se paye très vite et très cher. C'est donc une très bonne école de la vie, l'école de l'humilité et de la prudence.

L'autre aspect important de ce projet est l'aventure humaine, les rencontres avec des personnes qui partagent la même passion. Il est vrai qu'internet est un outil formidable donnant notamment accès à des blogs spécialisés où les informations peuvent s'échanger avec d'autres passionnés à travers le monde. Sans cette possibilité je ne sais pas si je me serais lancé dans cette construction.

Thierry: À ce propos, tu m'as raconté une petite anecdote!

Christian: En effet, je cherchais une armature métallique spécifique pour la construction du siège de mon monoplace. Je lance donc un appel sur le blog. Quelques jours plus tard, un ancien pilote de ligne me répond: «OK, je m'en charge». Six mois après, la réponse arrive: «j'ai cherché dans toute l'Europe et j'ai trouvé un fabricant pour ce type de tube». Je regarde l'adresse et là, surprise, l'usine se trouve tout près de chez moi et de la fenêtre de mon salon je peux apercevoir le bâtiment en question!

Thierry: N'y a-t-il cependant pas un risque à voler sur un prototype?

Christian: Effectivement, il existe forcément plus de sécurité sur un avion industriel. Ce n'est pas un hasard si ce projet intervient à ce moment de ma vie. C'est aussi pour cela que j'ai choisi un monoplace afin de ne pas faire prendre de risque à autrui.

Thierry: Et après, lorsque tu voleras avec ton avion, repartiras-tu sur un autre projet ?

Christian: Oui, j'aimerais bien me construire un chalet en bois.

Thierry: Décidément tu m'étonneras toujours !

Propos recueillis par Thierry PIERSON

BREVES DE GUICHET

Lors d'un rendez-vous, dans le cadre d'une assurance habitation, le conseiller commercial interroge la cliente à propos de l'aspect sécuritaire de sa maison; cette dernière lui répond spontanément: «pas de souci, en matière de tentative d'infraction, mes fenêtres et volets, c'est du solide, elles sont en WC». Fabuleux, non!

Encore plus surprenant
Dans l'étude d'un dossier, un chargé professionnel reçoit un couple; au fil de la découverte clientèle notre chargé demande leur régime matrimonial et le Monsieur d'une franchise sans limite précise: «trois fois par semaine»!

HISTOIRE DU SYNDICAT UNIFIE

LA PREHISTOIRE DE L'AMICALE (1)

On sait que l'Histoire, la grande Histoire, est précédée d'une préhistoire, incomparablement plus longue. Toutes proportions gardées c'est le même phénomène qu'on retrouve dans les Caisses d'épargne : si la première Caisse, celle de Paris, a été créée en 1818, le syndicalisme au sens moderne du terme ne date que de 1945, et le Syndicat-Unifié n'a été créé qu'en 1948. En 1818, il n'y avait qu'un salarié de Caisse d'épargne, qui exerça d'ailleurs ses fonctions pendant quarante-cinq ans, mourant à la tâche. Pour dire la vérité on ne sait pas grand-chose sur ce qu'étaient - et quelles relations entretenaient avec leurs dirigeants - les agents des Caisses d'épargne pendant la grande préhistoire qui dura un siècle, entre 1818 et 1918: les démarches étaient locales, dispersées et sans doute conformes à la déférence qui marquait les relations sociales, surtout dans un milieu d'employés, à cette époque. Notre petite préhistoire commence donc le 2 décembre 1918. Ce jour-là, 29 agents, venus de 28 Caisses d'épargne et représentant 170 adhérents, se réunissent avenue de l'opéra à Paris pour la première réunion de *l'association amicale du personnel des Caisses d'épargne*. A cette époque il y a plus de 550 Caisses d'épargne en France qui sont dirigées par des *conseils des directeurs* (ce sont en fait des administrateurs bénévoles), ce que nous appellerions aujourd'hui des directeurs se nommant des *agents généraux*. C'est l'agent général de la Caisse d'épargne de Nancy, un certain Vincent Didelon, qui a pris cette initiative. Il existait déjà depuis les premières années du siècle des *conférences régionales* et *une conférence nationale* qui débattait des problèmes des Caisses, mais directeurs et agents y étaient mélangés : les salariés s'y sentaient méprisés et ressentaient le besoin d'une organisation qui leur soit spécifique.

Il y a à cette époque environ 2500 salariés dans les Caisses d'épargne, chiffre qui restera assez stable jusqu'à la Seconde Guerre mondiale. Pour comprendre ce chiffre, il faut se souvenir que les Caisses ne géraient que le livret d'épargne -mais les calculs d'intérêts étaient entièrement faits à la main- et que sièges et succursales n'étaient ouverts qu'un ou deux jours par semaine, et même souvent seulement le dimanche matin. Or, l'Amicale recrute vite. Elle est dominée par les agents généraux, même si les autres salariés y adhèrent aussi. En 1919: 275 adhérents. En 1920: plus de 300. Et la progression est ensuite continue, ponctuée par des assemblées générales annuelles, jusqu'à atteindre 1200 adhérents à l'aube de la Seconde Guerre mondiale. Pourquoi cette progression? Nous le verrons dans le prochain numéro du TU.

Henri BONETTI

Jusqu'à la fin des années 40, les Caisses d'épargne ne sont souvent ouvertes au public que le dimanche matin.

LE TRAIT D'UNION – LE JOURNAL DU SYNDICAT-UNIFIE/UNSA - Numéro 106
Pour toute information et contacts: tel 0684362886 e-mail: traitdunion@syndicat-unifie-net
Directeur de la publication: Sylvie Liziard – Caisse d'Epargne 5 avenue Anatole France 56100 Lorient
Maquettes: «Les jeunes créateurs» illustrations Jac PETEN, Antoine ORAND. TACTIC IMPRESSIONS-Roissy
Dépôt légal: 2e trimestre 2012 Commission paritaire No 358 D 73 ISSN 2114-9399

www.syndicat-unifié.net